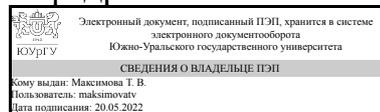


УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий выпускающей
кафедрой



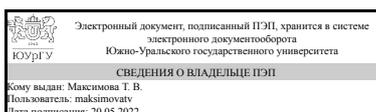
Т. В. Максимова

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины 1.Ф.М1.14.01 Система мотивации и стимулирования персонала
для направления 38.04.03 Управление персоналом
уровень Магистратура
магистерская программа Управление человеческими ресурсами
форма обучения заочная
кафедра-разработчик Менеджмент

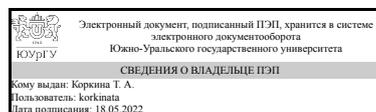
Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки от 12.08.2020 № 958

Зав.кафедрой разработчика,
к.экон.н., доц.



Т. В. Максимова

Разработчик программы,
д.экон.н., проф., профессор



Т. А. Коркина

1. Цели и задачи дисциплины

Цель дисциплины - подготовить обучающихся к решению задач разработки стратегии и тактики управления мотивацией трудовой деятельности и построения системы мотивации и стимулирования персонала. К задачам дисциплины относятся: — усвоение классических и современных теорий мотивации, теоретических представлений о понятии мотивации и стимулировании труда, структуре и механизмах мотивации и стимулирования; — овладение методическими подходами к построению современных систем мотивации и стимулированию труда; — приобретение базовых навыков практической работы в области трудовой мотивации, организации вознаграждения персонала, определения влияния системы мотивации и стимулирования труда на эффективность работы организации.

Краткое содержание дисциплины

Система мотивации и стимулирования персонала как совокупность взаимосвязанных элементов, целенаправленно формирующих трудовую мотивацию персонала средствами материального и нематериального стимулирования. Факторы и условия формирования и функционирования трудовой мотивации, состав подсистем и элементов системы мотивации и стимулирования персонала, их сущность и назначение, цели, задачи и функции управления системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации. Измерение и анализ мотивации персонала. Классификация мотивационных типов персонала: избегательный (люмпенизированный) и мотив достижения (инструментальный, профессиональный, патриотический, хозяйский). Основные характеристики типов мотивации работников. Методика определения и построения мотивационного профиля персонала организации. Построение системы стимулирования: формы, этапы и условия построения системы стимулирования. Анализ, формирование и развитие системы мотивации и стимулирования персонала, показатели и критерии оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, действующей в организации, методы оценки, порядок ее подготовки и проведения, а также формы обобщения результатов оценивания. Цели и порядок проведения анализа конкурентоспособности уровня оплаты труда в организации и методы оценки эффективности политики материального вознаграждения в организации. Организационно-методические аспекты разработки политики мотивации и стимулирования персонала в организации, направления и условия формирования (совершенствования) системы мотивации и стимулирования персонала. Организация и реализация политики мотивации и стимулирования персонала, и разработка и организация внедрения планов социального развития организации.

2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Планируемые результаты освоения ОП ВО (компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Знает: - методику проведения исследований в сфере мотивации персонала организации Умеет: - планировать профессиональную траекторию персонала с учетом их типа мотивации; - определять уровень притязаний

	<p>сотрудников для выбора приоритетов профессиональной деятельности</p> <p>Имеет практический опыт: - выявления стимулов для саморазвития; оценки потенциала сотрудника при стимулировании его трудовой деятельности</p>
<p>ПК-3 Способен разрабатывать и реализовывать системы стратегического управления персоналом организации</p>	<p>Знает: - системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; - методы анализа социальных программ и определения их эффективности</p> <p>Умеет: - применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, определения удовлетворенности работой; - управлять эффективностью и вовлеченностью персонала</p> <p>Имеет практический опыт: - разработки системы организации труда и оплаты персонала в учетом стратегии управления персоналом</p>

3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Перечень предшествующих дисциплин, видов работ учебного плана	Перечень последующих дисциплин, видов работ
<p>Практикум по деловому общению</p>	<p>Корпоративная культура и кадровая политика, Стратегии управления персоналом в международных компаниях, Управление организационной культурой, Производственная практика, научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы) (5 семестр), Производственная практика, преддипломная практика (5 семестр), Производственная практика, профессиональная практика (4 семестр), Производственная практика, научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы) (4 семестр)</p>

Требования к «входным» знаниям, умениям, навыкам студента, необходимым при освоении данной дисциплины и приобретенным в результате освоения предшествующих дисциплин:

Дисциплина	Требования
<p>Практикум по деловому общению</p>	<p>Знает: - теоретические основы, структуру и содержание процесса деловой коммуникации; - различные коммуникативные барьеры и пути их преодоления; - методы проведения деловых бесед, переговоров, дискуссий, совещаний и собраний; - социальные, этнические, конфессиональные и культурные особенности представителей тех или иных социальных и культурных общностей, - правила активного стиля общения и успешной самопрезентации в</p>

	<p>деловой коммуникации; - правила деловой переписки; - основные документы в области управления персоналом, - способы предупреждения конфликтов и выхода из конфликтных ситуаций; - стили ведения переговоров; - основные методы и приемы воздействия на команду Умеет: - выбирать стиль, средства, приемы общения, приводящие с минимальными затратами к намеченной цели делового общения; - толерантно воспринимать и правильно оценивать людей, включая их индивидуальные характерологические особенности; - составлять деловое письмо, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия, - взаимодействовать со структурными подразделениями организации; - создавать бизнес-презентацию как средство донесения информации, - эффективно взаимодействовать в команде; - находить пути преодоления конфликтных ситуаций Имеет практический опыт: - делового общения для академического и профессионального взаимодействия, - применения норм делового общения на практике, - организации подготовки и проведения деловых бесед, переговоров, дискуссий, совещаний и собраний; - использования этической критики, аргументированного изложения собственной точки зрения и ведения дискуссии</p>
--	--

4. Объём и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 ч., 18,25 ч. контактной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах
		Номер семестра
		3
Общая трудоёмкость дисциплины	108	108
<i>Аудиторные занятия:</i>	12	12
Лекции (Л)	8	8
Практические занятия, семинары и (или) другие виды аудиторных занятий (ПЗ)	4	4
Лабораторные работы (ЛР)	0	0
<i>Самостоятельная работа (СРС)</i>	89,75	89,75
с применением дистанционных образовательных технологий	0	
Подготовка к практическому занятию. Анализ и разработка социального пакета и системы нематериального стимулирования труда персонала организации	23	23
Подготовка к тестированию	15	15

Подготовка к промежуточной аттестации	28,75	28.75
Подготовка к практическому занятию. Сравнительный анализ различных процессуальных и содержательных теорий мотивации	23	23
Консультации и промежуточная аттестация	6,25	6,25
Вид контроля (зачет, диф.зачет, экзамен)	-	зачет

5. Содержание дисциплины

№ раздела	Наименование разделов дисциплины	Объем аудиторных занятий по видам в часах			
		Всего	Л	ПЗ	ЛР
1	Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	6	4	2	0
2	Разработка системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	6	4	2	0

5.1. Лекции

№ лекции	№ раздела	Наименование или краткое содержание лекционного занятия	Кол-во часов
1	1	Генезис теорий мотивации и стимулирования трудовой деятельности	2
2	1	Современные отечественные и зарубежные теории мотивации	2
3	2	Разработка эффективной системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	2
4	2	Разработка социального пакета и системы нематериального стимулирования труда персонала организации	2

5.2. Практические занятия, семинары

№ занятия	№ раздела	Наименование или краткое содержание практического занятия, семинара	Кол-во часов
1	1	Современные зарубежные теории мотивации и стимулирования	2
2	2	Анализ и разработка социального пакета и системы нематериального стимулирования труда персонала организации	2

5.3. Лабораторные работы

Не предусмотрены

5.4. Самостоятельная работа студента

Выполнение СРС			
Подвид СРС	Список литературы (с указанием разделов, глав, страниц) / ссылка на ресурс	Семестр	Кол-во часов
Подготовка к практическому занятию. Анализ и разработка социального пакета и системы нематериального стимулирования труда персонала организации	1. Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва :	3	23

	Издательство Юрайт, 2022. — 323 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01100-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489089 (гл. 4,7)		
Подготовка к тестированию	Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 323 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01100-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489089 (гл. 1-7). Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Е. А. Родионова, В. И. Доминяк, Г. Жушман, М. А. Экземпляров ; под редакцией Е. А. Родионовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 279 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01566-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489687	3	15
Подготовка к промежуточной аттестации	Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 323 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01100-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/450158 (гл. 1-7) Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Е. А. Родионова, В. И. Доминяк, Г. Жушман, М. А. Экземпляров ; под редакцией Е. А. Родионовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 279 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01566-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489687	3	28,75
Подготовка к практическому занятию. Сравнительный анализ различных процессуальных и содержательных теорий мотивации	1. Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 323 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-	3	23

6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации

Контроль качества освоения образовательной программы осуществляется в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценивания результатов учебной деятельности обучающихся.

6.1. Контрольные мероприятия (КМ)

№ КМ	Се-местр	Вид контроля	Название контрольного мероприятия	Вес	Макс. балл	Порядок начисления баллов	Учи-тыва-ется в ПА
1	3	Текущий контроль	Тест	1	5	Студенту задаются 10 тестовых вопросов. Время, отведенное на тест-10 минут. Правильный ответ на вопрос соответствует 0,5 баллу. Неправильный ответ на вопрос соответствует 0 баллов.	зачет
2	3	Текущий контроль	Тест	1	5	Студенту задаются 10 тестовых вопросов. Время, отведенное на тест-10 минут. Правильный ответ на вопрос соответствует 0,5 балла. Неправильный ответ на вопрос соответствует 0 баллов.	зачет
3	3	Текущий контроль	Ситуационное задание	1	10	Решение кейса-задания осуществляется студентом индивидуально. Критерии оценивания решения кейса-задания: 10 баллов - предложенное решение верное, полное, оригинальное, обоснованное и аргументированное; студент четко следует теоретическим знаниям и понятиям, логично излагает свои мысли; 9 баллов - предложенное решение верное, полное, стандартное, обоснованное и аргументированное; студент четко следует теоретическим знаниям и понятиям, логично излагает свои мысли; 8 баллов - предложенное решение верное, полное, стандартное, обоснованное и аргументированное не по всем позициям; студент четко следует теоретическим знаниям и понятиям, логично излагает свои мысли; 7 баллов - предложенное решение верное, полное, стандартное, обоснованное и аргументированное не по всем позициям; студент допускает не точное употребление теорий и понятий, не всегда доходчиво излагает свои мысли; 6 баллов – предложенное решение верное,	зачет

					<p>неполное, стандартное, обоснованное и аргументированное не по всем позициям; студент допускает не точное употребление теорий и понятий, не всегда доходчиво излагает свои мысли;</p> <p>5 баллов – предложенное решение верное, неполное, стандартное, необоснованное и не аргументированное; студент допускает не точное употребление теорий и понятий, не всегда доходчиво излагает свои мысли;</p> <p>4 балла - предложенное решение частично верное, неполное, стандартное, необоснованное и неаргументированное; студент некорректно употребляет теории и понятия, с трудом излагает свои мысли;</p> <p>3 балла – в предложенном решении допущены существенные ошибки, оно не основано на теоретическом материале; студент допускает не точное употребление теорий и понятий, не всегда доходчиво излагает свои мысли;</p> <p>2 балла ставится студенту, если он излагает подход к решению, но самого решения не формулирует.</p> <p>1 балл ставится студенту, если он не способен сформулировать подход к решению либо предлагает абсолютно неверное решение.</p>		
4	3	Текущий контроль	Итоговое теоретическое и практическое задание	1	20	<p>Контрольное мероприятие промежуточной аттестации проводится во время зачета и включает ответ на теоретический вопрос (10 баллов) и решение практического задания (10 баллов). Критерии оценивания решения практического задания:</p> <p>10 баллов - предложенное решение верное, полное, оригинальное, обоснованное и аргументированное; студент четко следует теоретическим знаниям и понятиям, логично излагает свои мысли;</p> <p>9 баллов - предложенное решение верное, полное, стандартное, обоснованное и аргументированное; студент четко следует теоретическим знаниям и понятиям, логично излагает свои мысли;</p> <p>8 баллов - предложенное решение верное, полное, стандартное, обоснованное и аргументированное не по всем позициям; студент четко следует теоретическим знаниям и понятиям, логично излагает свои мысли;</p> <p>7 баллов - предложенное решение верное, полное, стандартное, обоснованное и аргументированное не по всем позициям; студент допускает не точное употребление</p>	зачет

					<p>теорий и понятий, не всегда доходчиво излагает свои мысли;</p> <p>6 баллов – предложенное решение верное, неполное, стандартное, обоснованное и аргументированное не по всем позициям; студент допускает не точное употребление теорий и понятий, не всегда доходчиво излагает свои мысли;</p> <p>5 баллов – предложенное решение верное, неполное, стандартное, необоснованное и не аргументированное; студент допускает не точное употребление теорий и понятий, не всегда доходчиво излагает свои мысли;</p> <p>4 балла - предложенное решение частично верное, неполное, стандартное, необоснованное и неаргументированное; студент некорректно употребляет теории и понятия, с трудом излагает свои мысли;</p> <p>3 балла – в предложенном решении допущены существенные ошибки, оно не основано на теоретическом материале; студент допускает не точное употребление теорий и понятий, не всегда доходчиво излагает свои мысли;</p> <p>2 балла ставится студенту, если он излагает подход к решению, но самого решения не формулирует.</p> <p>1 балл ставится студенту, если он не способен сформулировать подход к решению либо предлагает абсолютно неверное решение.</p> <p>Критерии оценивания теоретического вопроса:</p> <p>10 баллов - Обучающийся демонстрирует систематизированные, полные знания, глубокое понимание сущности и взаимосвязи мотивационных процессов и явлений, безупречно оперирует категориями дисциплины, аргументированно и развернуто излагает свою точку зрения, дает критическую оценку излагаемому материалу, применяет полученные знания, свободно приводя примеры, дает полные ответы на основные и дополнительные вопросы.</p> <p>9 баллов – Обучающийся демонстрирует полные знания, понимание сущности и взаимосвязи мотивационных процессов и явлений, грамотно оперирует категориями дисциплины, развернуто излагает свою точку зрения, дает критическую оценку излагаемому материалу применяет полученные знания, приводя примеры, дает развернутые ответы на основные и дополнительные вопросы.</p> <p>8 баллов – Обучающийся демонстрирует</p>
--	--	--	--	--	--

					<p>полные знания по вопросу, понимание сущности мотивационных процессов и явлений, грамотно оперирует категориями дисциплины, излагает и аргументирует свою точку зрения, дает критическую оценку излагаемому материалу, но не обосновывает ее, применяет полученные знания, приводя примеры, дает достаточно полные ответы на основные и дополнительные вопросы.</p> <p>7 баллов – Обучающийся знает основной материал, затрудняется сформулировать свою точку зрения, не дает критическую оценку излагаемому материалу, применяет полученные знания, приводя примеры, дает поверхностные ответы на основные и дополнительные вопросы.</p> <p>6 баллов – Обучающийся знает основной материал, не излагает свою точку зрения, не дает критическую оценку материалу, затрудняется приводить примеры, дает фрагментарные ответы на основные и дополнительные вопросы.</p> <p>5 баллов - Обучающийся удовлетворительно знает материал, излагает его не в полном объеме либо с ошибками, умеет оперировать категориями дисциплины, но допускает существенные неточности, не излагает свою точку зрения, не может применить полученные знания, приводя примеры, не дает ответы на дополнительные вопросы.</p> <p>4 балла - Обучающийся дает не достаточно полный ответ, применяет основные категории, но не разобрался с их содержанием, допускает несущественные ошибки.</p> <p>3 балла - Обучающийся обнаруживает значительные пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, не разобрался с основными категориями, допускает существенные ошибки.</p> <p>2 балла - Обучающийся дает фрагментарный ответ, не разобрался с основными категориями, обнаруживает пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допускает принципиальные ошибки.</p> <p>1 балл – отсутствие ответа</p>		
6	3	Промежуточная аттестация	Собеседование по вопросам дисциплины	-	5	<p>В процессе собеседования осуществляется контроль освоения компетенций студентом. Собеседование проводится с целью проверки уровня знаний, умений, приобретенного опыта, понимания студентом основных методов и</p>	зачет

					<p>законов изучаемой дисциплины, возможности дополнительно повысить свой рейтинг.</p> <p>Критерии оценивания:</p> <ul style="list-style-type: none"> - даны полные, развернутые ответы на заданные вопросы, студент ориентируется в основных категориях курса - 5 баллов; - даны ответы на заданные вопросы, студент ориентируется в основных категориях курса с некоторыми затруднениями - 4 балла; - даны частичные ответы на заданные вопросы, студент имеет затруднения в описании основных категорий курса - 3 балла; - даны поверхностные ответы на заданные вопросы, студент не ориентируется в основных категориях курса - 2 балла; - студент не ответил на большую часть заданных вопросов, имеет существенные затруднения в категориях курса - 1 балл; - студент не ориентируется в основных категориях курса - 0 баллов. <p>Максимальное количество баллов – 5</p>	
--	--	--	--	--	---	--

6.2. Процедура проведения, критерии оценивания

Вид промежуточной аттестации	Процедура проведения	Критерии оценивания
зачет	<p>На зачете происходит оценивание знаний, умений и приобретенного опыта обучающихся по дисциплине "Система мотивации и стимулирования персонала" на основе полученных оценок за контрольно-рейтинговые мероприятия текущего контроля. При недостаточной и/или не устраивающей студента величине рейтинга ему может быть предложено пройти собеседование с преподавателем по основным разделам дисциплины. В результате складывается совокупный рейтинг студента, который позволяет получить зачет по дисциплине, который проставляется в ведомость, зачетную книжку студента. Зачтено: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 60% и более. Не зачтено: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 0...59 %.</p>	В соответствии с пп. 2.5, 2.6 Положения

6.3. Паспорт фонда оценочных средств

Компетенции	Результаты обучения	№ КМ				
		1	2	3	4	6
УК-3	Знает: - методику проведения исследований в сфере мотивации персонала организации	+				++
УК-3	Умеет: - планировать профессиональную траекторию персонала с учетом их типа мотивации; - определять уровень притязаний сотрудников для выбора приоритетов профессиональной деятельности	+				++
УК-3	Имеет практический опыт: - выявления стимулов для саморазвития; оценки потенциала сотрудника при стимулировании его трудовой деятельности					++

ПК-3	Знает: - системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; - методы анализа социальных программ и определения их эффективности	++	++	++
ПК-3	Умеет: - применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, определения удовлетворенности работой; - управлять эффективностью и вовлеченностью персонала	+	+++	+++
ПК-3	Имеет практический опыт: - разработки системы организации труда и оплаты персонала в учетом стратегии управления персоналом		+++	+++

Типовые контрольные задания по каждому мероприятию находятся в приложениях.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Печатная учебно-методическая документация

а) основная литература:

1. Мотивация и оплата труда ежекварт. журн.: 16+ ЗАО "Изд. дом "Гребенников" журнал. - М., 2007-
2. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы [Текст] учеб. пособие Е. П. Ильин. - СПб. и др.: Питер, 2008. - 508 с.

б) дополнительная литература:

1. Варенов, А. В. Мотивация персонала : игра или работа. Что мы делаем в рабочее время на рабочем месте? [Текст] А. В. Варенов, С. Ю. Исаев. - СПб.: Речь, 2009. - 158, [1] с.
2. Маслоу, А. Мотивация и личность [Текст] пер. с англ. А. Маслоу. - 3-е изд. - СПб. и др.: Питер, 2010. - 351 с.
3. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Текст] учебник для вузов по специальности "Менеджмент орг.", "Упр. персоналом" А. Я Кибанов и др.; под ред.А. Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2009. - 522, [1] с.

в) отечественные и зарубежные журналы по дисциплине, имеющиеся в библиотеке:

1. Управление персоналом деловой журн. АОЗТ "Бизнес-Школа "Интел-Синтез" журнал. - М., 1996-

г) методические указания для студентов по освоению дисциплины:

1. Коркина Т.А. Система мотивации и стимулирования персонала: методические указания /Т.А. Коркина. – Челябинск : Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет), 2022.

из них: учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента:

Электронная учебно-методическая документация

№	Вид литературы	Наименование ресурса в электронной форме	Библиографическое описание
1	Дополнительная литература	Образовательная платформа Юрайт	Лобанова, Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. Н. Лобанова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 482

			с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7651-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489318
2	Основная литература	Образовательная платформа Юрайт	Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 323 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01100-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489089
3	Дополнительная литература	Образовательная платформа Юрайт	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Е. А. Родионова, В. И. Доминяк, Г. Жушман, М. А. Экземплярков ; под редакцией Е. А. Родионовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 279 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01566-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489687

Перечень используемого программного обеспечения:

1. Microsoft-Windows(бессрочно)
2. Microsoft-Office(бессрочно)
3. ФГАОУ ВО "ЮУрГУ (НИУ)"-Портал "Электронный ЮУрГУ" (<https://edu.susu.ru>)(бессрочно)

Перечень используемых профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

1. ООО "ГарантУралСервис"-Гарант(31.12.2020)

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Вид занятий	№ ауд.	Основное оборудование, стенды, макеты, компьютерная техника, предустановленное программное обеспечение, используемое для различных видов занятий
Практические занятия и семинары	429 (2)	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
Самостоятельная работа студента	429 (2)	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
Лекции	429 (2)	Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей учебной программе дисциплины. ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
Зачет, диф.зачет	429 (2)	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета